

FNV cao inzet Transavia Grondpersoneel 2026

De grondoperatie van Transavia is essentieel voor de veiligheid, punctualiteit en de klantbeleving. Het werk is in veel gevallen fysiek en mentaal belastend door onregelmatige diensten, nachtwerk en een constant hoge werkdruk. Dat moet gepaard gaan met goede arbeidsvoorwaarden. Voor FNV betekent dit dat de koopkracht van het grondpersoneel verbeterd wordt, dat er gekeken wordt naar de balans in het bedrijf, dat er afspraken gemaakt worden die de duurzame inzetbaarheid vergroten en dat we altijd kritisch kijken naar modernisering van de cao.

De FNV voorstellen voor de nieuwe cao zijn:

1. Looptijd

Zoals altijd is de looptijd afhankelijk van de inhoud van de gemaakte afspraken. FNV heeft een sterke voorkeur voor een looptijd van twee jaar. Ons inziens zou dit de rust in het bedrijf, na enkele chaotische jaren, zeer ten goede komen, bovendien geeft het ons eindelijk de ruimte om openstaande afspraken te implementeren en werkgroepen af te ronden.

2. Loonontwikkeling

FNV stelt een structurele verhoging van de salarissen voor van 6% per jaar (inclusief automatische prijscompensatie (APC)). Met deze loonsverhoging houden we niet alleen de inflatie bij, maar slagen we er ook in om de koopkracht te verbeteren. Deze loonontwikkeling kan gedeeltelijk gerealiseerd worden door het aantal tredes te verminderen.

De APC is bedoeld om toekomstige inflatieachterstanden te voorkomen en houdt in dat ieder jaar per 1 januari de brutosalarissen worden aangepast aan de hand van de mutatie van de afgeleide consumenten-prijsindex (CPI). De aanpassing is gelijk aan de mutatie van het cijfer in de periode oktober-oktober. Wanneer aanpassingen negatief zijn, wordt het percentage niet toegepast, maar bevroren en verrekend met toekomstige verhogingen.

De cao loonschalen hebben maximaal 11 tot en met 27 tredes, dit betekent dat je voor sommige functies bijna 30 jaar bij Transavia moet werken voordat je het maximumsalaris ontvangt. Werknemers zijn eerder vakvolwassen en er is ontevredenheid over de relatief lage jaarlijkse tredestijging. Wij willen het aantal tredes verminderen tot maximaal 20 met behoud van hetzelfde minimum- en maximumsalaris, zodat de jaarlijkse tredestijging significanter is en werknemers eerder het maximum bereiken.

3. Duurzame inzetbaarheid

FNV zoekt naar regelruimte voor de Transavia grondmedewerker om richting het einde van hun carrière gezond de eindstreep te halen. Daarom stellen wij voor om de bestaande tijdelijke generatiepactregeling (80/90/100) structureel te maken.

Om te voorkomen dat deze regeling een sigaar uit eigen doos wordt, dient de bepaling t.a.v. extra rust aangepast te worden (Bijlage 27&28 VII).

De RVU-regeling dient te worden aangepast om aan de wettelijke kaders te voldoen. Een vervroegd pensioen lijkt voor sommige Transavianen toch een bittere noodzaak. FNV onderzoekt graag met Transavia welke functies binnen het bedrijf objectief gekwalificeerd kunnen worden als zwaar beroep en gaat daarna graag in gesprek over een passende structurele RVU-regeling op basis van de nieuwe wetgeving.

4. Ouderschapsverlof

In de cao is afgesproken dat de Transavia grondmedewerker het wettelijke recht op negen weken ouderschapsverlof heeft tegen 70% van het salaris, op rekening van het UWV. FNV stelt voor dat Transavia het salaris aanvult tot 100%.

5. Korting op vliegtickets

Tegen de afspraken in is het Transavia niet gelukt om de grondmedewerkers te voorzien van 25% korting bij de aanschaf van tickets. FNV eist dat deze korting alsnog gerealiseerd wordt vóór 1-6-2026 en is van mening dat er compensatie in de vorm van een bedrag moet komen voor de periode die achter ons ligt waarin grondmedewerkers geen korting hebben gekregen.

6. WRR

In het kader van de vorige cao is een werkgroep gestart met het harmoniseren van de verschillende werk- en rusttijdenregelingen. Dit heeft wat FNV betreft nog niet tot de benodigde resultaten geleid. Daarom stellen wij concreet voor dat:

- Kalenderdagen waarop arbeid plaatsvindt niet als vrij van rooster worden aangemerkt.
- Nachtdiensten worden toegewezen aan de kalenderdag waarop de meeste gewerkte uren vallen.
- De tekst “Tenminste één van deze roosterweekends wordt ingeroosterd in een kalenderweekend.” gewijzigd wordt in “Tenminste één van deze roosterweekends bevat een volledig kalenderweekend (zaterdag 00:00 t/m zondag 24:00 uur).”

De gevolgen van deze wijzigingen voor andere WRR-artikelen worden in overleg bepaald.

7. Studieschuld

FNV wil graag dat medewerkers een eventuele studieschuld bij DUO bruto/netto kunnen verrekenen via de werkkostenregeling.

8. Consignatietoeslag

Er is onvrede over de magere consignatietoeslag en veel leden hebben in de enquête aangegeven dat het niveau hiervan ver ondermaats is. De toeslag staat niet in verhouding tot de hinder die een consignatiedienst veroorzaakt. FNV wil in gesprek over een substantiële verhoging van de consignatietoeslag.

9. Nevenfuncties engineering

Op de afdeling engineering wordt gewerkt met kwalificaties die noodzakelijk zijn voor de operatie van Transavia. Medewerkers hebben hierdoor meer verantwoordelijkheden en beperkingen, bijvoorbeeld op het opnemen van vrije tijd. Wij willen bij engineering dat deze (financieel) erkend worden door het invoeren van nevenfuncties met bijbehorende toeslag.

10. Vitaliteitsbudget

Het vitaliteitsbudget kent al een aantal jaren een hoogte van €700,-. Er is in de tussenliggende periode geen rekening gehouden met cao-verhogingen en prijsstijgingen in het land. FNV stelt een verhoging van het vitaliteitsbudget voor van €150,-. FNV stelt daarnaast voor dat het vitaliteitsbudget ook aangewend kan worden om verlofdagen aan te kopen.

11. Modern werkgeverschap

- Workation
- Transavia heeft een pilot geïntroduceerd waarbij medewerkers plaats- en tijdonafhankelijk mogen werken. Leden van FNV zien een grote meerwaarde in deze regeling en wij nemen dit daarom graag op in de cao en gaan graag in gesprek over de voorwaarden.
- Menstruatie- en overgangsklachten
Een medewerker die vanwege menstruatie- of overgangsklachten niet in staat is haar werk uit te voeren moet zich nu nog ziekmelden. FNV stelt voor dat deze medewerker zich kan melden bij de leidinggevende om samen te werken aan maatwerkoplossingen.
- 32-urige werkweek
FNV is van mening dat het Transavia een concurrentievoordeel kan opleveren wanneer de 32-urige werkweek de nieuwe standaard binnen Transavia wordt. FNV is ervan overtuigd dat dit beter bij de huidige tijdgeest past en dat het Transavia een aantrekkelijkere werkgever kan maken in een krappe arbeidsmarkt. Daarnaast wijst de ervaring uit dat de arbeidsproductiviteit gehandhaafd kan blijven of zelfs kan vergroten.
- Vrijwilligersregeling
Wij willen het mogelijk maken om in werktijd bij te dragen aan een non-profit organisatie naar keuze.

12. Aanpassing feestdagcompensatie nieuwjaarsdag

In aanvulling op de compensatie voor werken op nieuwjaarsdag zien wij graag dat ook arbeid op oudejaarsavond compensatie oplevert.

13. Wasvergoeding verhogen

Sinds medio 2006 krijgen medewerkers bij VO een wasvergoeding. FNV stelt voor deze vergoeding op te nemen in de cao en te indexeren.

14. Verhoging cao-bedragen

- Bijlage 5 artikel 2
De vergoedingen voor een dienstreis binnen het land van de standplaats zijn niet toereikend. Wij willen de declareerbare kosten voor lunch (7,94 euro), diner (15 euro), overnachting exclusief ontbijt voor Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht (56,27 euro), overnachting in overige plaatsen (44,47 euro) en ontbijt (6,01 euro) substantieel verhogen.
- Bijlage 13
De vergoedingen bij overplaatsing, wanneer de werknemer verhuist door een verandering van standplaats binnen Nederland op verzoek van de werkgever, zijn herinrichting (1815,12 euro), overige kosten (453,78 euro) en kosten voor verzekering overbrenging inboedel (maximale dekking van 1134,45 euro per vervoerde m3). Deze zijn niet toereikend en willen wij substantieel verhogen.

15. Bepaling hoogte daggeld

Voor het bepalen van de hoogte van het daggeld wordt gebruik gemaakt van de kennis en expertise van de KLM. Wij hanteren dezelfde bedragen. E.e.a. wordt verrekend met de collectieve kortingen die KLM heeft bedongen op hun locaties. De Transavia medewerker kan hier geen aanspraak op maken. In de praktijk is de Transavia medewerker hierdoor duurder uit. Wat FNV betreft is het daarom meer dan terecht om het daggeld op te hogen met een bedrag dat correspondeert met de gemiste korting.

16. Internationaal vakbondswerk

In de vorige cao maakten wij een afspraak over een bescheiden bijdrage voor internationaal vakbondswerk. Deze afspraak maken wij graag structureel.

17. Evaluatie proef verlof priooverzoeken VO

Met ingang van winterseizoen 2023 heeft bij VO een jaar lang een proef plaatsgevonden met verlof priooverzoeken. De proef zou na één jaar geëvalueerd worden en bij succes – eventueel na wenselijke aanpassingen – structureel worden ingevoerd. Deze proef lijkt stilzwijgend door te lopen en willen wij structureel invoeren in de cao.

FNV behoudt zich het recht voor om gedurende de cao-onderhandelingen met nieuwe en/of aangepaste voorstellen te komen.